

ESORG - ESTUDOS ORGANIZACIONAIS
Área Temática: Estudos Organizacionais

**A TRABALHADORA NEGRA EM DEBATE: REFLEXÕES ACERCA DO
FEMINISMO NEGRO NA PRODUÇÃO ACADÊMICA DE ADMINISTRAÇÃO**

RESUMO

Desde os primórdios a figura feminina era subjugada. Concepções sexistas em torno de sua propensão a maternidade, e incapacidade laboral estruturavam barreiras que impediam sua inserção no mundo do trabalho. Tal desvalorização se revigora ao somar-se a questões raciais, que conferem a mulher negra um lugar de inferioridade, contribuindo para que elas permaneçam estagnadas a base da pirâmide social. Embora o tema mulher no mercado de trabalho tenha sido discutido de forma mais ampliada pela academia da Administração, nesses debates a mulher negra é negligenciada. Em uma superficial análise sobre a temática percebemos como há pouca publicação, e ainda menos se buscamos sobre o feminismo negro. Será que a academia da Administração tem equivalido a luta das mulheres brancas e negras, tratando-as como se fosse a mesma luta? O que será que explica essa baixa publicação sobre o tema? Como tal temática tem sido debatida nos círculos críticos, em que os pesquisadores se arvoram a trazer temas controversos? Buscando-se responder a essas questões e compreender como o tema da mulher negra tem sido debatido pela academia de Administração, propomos esta pesquisa.

Palavras Chave: Feminismo Negro, Racismo, Mulher Negra, Mercado de Trabalho.

ABSTRACT

Since the beginning, the female figure was subjugated. Sexist conceptions about her propensity to motherhood, and work incapacity structured barriers that prevented her insertion in the world of work. Such devaluation is reinvigorated by adding to racial issues, which give black women a place of inferiority, contributing for them to remain stagnant at the base of the social pyramid. Although the theme of women in the labor market has been discussed more widely by the Administration academy, in these debates, black women are neglected. In a superficial analysis of the theme, we realize how little publication there is, and even less if we look for black feminism. Has the Administration academy been equivalent to the struggle of white and black women, treating them as if it were the same struggle? What explains this low publication on the topic? How has this theme been debated in critical circles, in which researchers aim to bring up controversial themes? Seeking to answer these questions and understand how the theme of black women has been debated by the Administration academy, we propose this research.

Keywords: Black Feminism, Racism, Black Women, Labor Market.

1. INTRODUÇÃO

Desde a antiguidade, o homem era visto como o provedor do lar, detentor dos chamados “bons costumes”. Era, o vetor principal da força de trabalho, normalmente exercida em ambientes profissionais, estranho ao doméstico. Em contrapartida, a mulher era concebida como um ser dotado de fragilidade, ativamente submissa e obediente suas responsabilidades se resumiam ao zelo do lar e, ao ensino dos valores familiares aos filhos. O estudo, e o trabalho eram vetados à mulher, pois tal prática eram malvistas pela sociedade, e feriam a honra da respeitada família tradicional. Por muitos séculos à maternidade foi configurada como único vetor de valorização social permitido às mulheres, essa realidade se perpetuou até meados do século XX, onde a função de mãe assegurava à mulher um lugar de prestígio perante a sociedade (BORSA, FEIL. 2008).

A conquista por um espaço feminino no mercado de trabalho ocorre de forma gradual. A sociedade patriarcal impõe a estas mulheres valores sexistas que dificultam a sua ascensão profissional e limitam seu campo de atuação no mundo do trabalho. Além da questão de gênero aqui colocada, nota-se a existência de bloqueadores sociais que imobilizam as mulheres em suas relações sociais, sendo o mais crítico o aspecto racial. O segregacionismo racial estabelece a inferioridade social da população negra, em especial as mulheres negras, atuando como fator de divisão na luta das mulheres pela obtenção de direitos instituídos às mulheres brancas. (PROBST, 2014).

A busca por auferir as desigualdades raciais encontradas no meio social e, corporativo é fundamentada sob as bases educacionais. No entanto, a posição elitizada a qual a estrutura acadêmica está inserida, impossibilita a ascensão educacional de mulheres negras. Embora uma pequena parcela ocupe estes espaços, sua legitimidade e competência são constantemente impugnadas, ocasionando sua estagnação em cargos mais baixos, pois a cor da sua pele é um fator que a extingue de pertencer a uma escala de promoção (FANON, 2008).

O tema da mulher no mercado de trabalho tem sido discutido de forma mais ampliada pela academia da Administração. Muito ainda há que ser feito, já que as estruturas opressoras ainda se encontram bastante inabaladas nas organizações produtivas e na sociedade. Ao realizarmos uma superficial análise sobre o tema da mulher negra no mercado de trabalho, percebemos como há pouca publicação, e ainda menos se buscamos sobre o feminismo negro. Será que a academia da Administração tem equivalido a luta das mulheres brancas e negras, tratando-as como se fosse a mesma luta? O que será que explica essa baixa publicação sobre o tema? Como tal temática tem sido debatida nos círculos críticos, em que os pesquisadores se arvoram a trazer temas controversos? Das pessoas que estudam o tema da mulher negra no mercado de trabalho, quais são suas abordagens epistêmico-teóricas? Qual o lugar que as autoras negras brasileiras tais como Djamila Ribeiro ocupam nessas publicações? Quais autoras negras são trazidas pelos acadêmicos para se discutir a questão da mulher negra no mercado de trabalho?

Buscando-se responder a essas questões e compreender como o tema da mulher negra tem sido debatido pela academia de Administração, propomos esta pesquisa. Assim, a pergunta de pesquisa proposta é: como o tema da mulher negra no mercado de trabalho tem sido analisado pelos pesquisadores da Administração no Brasil?

Tal será feito com o cotejamento da produção encontrada com as obras das grandes feministas negras, sejam das clássicas como Ângela Davis, sejam das contemporâneas e brasileiras, tais como Djamila Ribeiro.

Sabemos que a construção discursiva realizada pela academia constrói espaços de poder capazes de produzir e reproduzir estamentos sociais. A voz da academia pode ser voz de luta ou voz de acomodação; pode ser voz de mudança social ou voz de resignação. Fazemos nossa escolha de utilizar de nossa voz e nosso espaço de poder político como forma de mudança social, de denúncia e de luta.

Analisar a publicação acadêmica brasileira sobre o tema da trabalhadora negra, é ampliar o espaço para discussão e mobilização política, bem como criar bases, conforme o status da ciência, para agendas de pesquisa e projetos de ação seja na comunidade acadêmica ou na sociedade como um todo.

1. REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 Estudos Críticos Organizacionais e a Temática Racial

Atualmente, tem se testemunhado a evolução de discussões acerca de questões relativas à discriminação racial, em ambientes laborais. No entanto, percebe-se que em espaços acadêmicos, estas discussões são incipientes. No campo da Administração, “áreas como os estudos organizacionais negam a relevância da temática, corroborando para que os debates raciais permaneçam silenciados” (CONCEIÇÃO, 2009, p.10).

O silenciamento em torno a temática racial, evidencia segundo Teixeira, Oliveira e Carrieri (2020), que a academia se distancia dos efeitos que as relações raciais têm nas relações de trabalho. E nesse contexto, o debate sobre a discriminação racial é dotado de complexidade, em vista a concepção de democracia racial que regem as relações brasileiras. (ROSA, 2014).

Os primeiros debates raciais surgiram em 1850, em meio ao processo de abolição da escravatura, no entanto as perspectivas sociais da população negra não eram consideradas. O enfoque teórico adotado por estes estudos, era o objeto do conhecimento historicamente produzido por acadêmicos brancos, cuja epistemologia baseava nos estudos sobre negros (FIGUEIREDO & GROSGUÉL, 2007).

Estruturado sob ideais coloniais advindos de domínios Africanos, Asiáticos e Americanos, emerge desses estudos o termo “racismo científico”, teoria que surge no Brasil no século XIX, a fim de justificar as discrepâncias resultantes da premissa de superioridade biológica branca em comparativo a raça negra. Nesse sentido, o atraso civilizatório em relação aos demais continentes era justificado pela incidência de sangue negro nas veias da população brasileira, e para tal o processo evolutivo só decorreria em função a aniquilação da raça negra (SKIDMORE, 1989).

Passa-se, portanto, a se defender uma ideologia do branqueamento, que consiste em um processo de miscigenação, proveniente da entrada massiva de europeus em solo brasileiro (THEODORO, 2008). Contudo, a eficiência de tal ideologia era questionada, e a construção das relações raciais passaram a ser analisadas por dois grupos, os segregacionistas e os apreciadores da tese a extinção. (ROSA, 2014).

Sob a perspectiva segregacionista a miscigenação era impugnada. Visto que da a inferioridade evolutiva da raça negra, impossibilitava a civilização desses indivíduos (NINA RODRIGUES, 1995). Em contrapartida, para os defensores da tese da extinção, a miscigenação seria uma medida regenerativa para o povo brasileiro,

tendo em vista que um processo de branqueamento gradativo, ocasionaria o desaparecimento de negros e mestiços de pele escura (LACERDA, 1912).

Nos anos seguintes os debates acerca da miscigenação foram retomados em função a obra *Casa Grande & Senzala* de Gilberto Freyre (1933), na qual a miscigenação é romantizada em função da criação de um novo indivíduo adaptável a novas ideologias. No entanto Freyre, “assume uma posição ambígua em detrimento à situação racial no Brasil, pois se, de um lado, o autor denuncia o maniqueísmo do racismo científico, de outro, constrói a imagem de um país livre de tensões raciais” (ROSA, 2014. p. 248).

No final dos anos 1940, em detrimento as discussões raciais existentes no Brasil, a Organização das Nações Unidas para a Educação, Ciência e Cultura (UNESCO), elaborou uma política de combate ao racismo fundamentada em duas concepções: a democracia racial, e a desigualdade racial. A democracia racial visava a existência de um Brasil miscigenado, onde as diferenças se davam por via econômica e não por divergências raciais. Por outro lado, a desigualdade racial concentra-se em validar empiricamente, que estas desigualdades eram também econômicas, mas, sobretudo raciais (TEIXEIRA; OLIVEIRA; CARRIERI, 2020).

O mito em torno da existência de um país racialmente democrático, é refutado em função as constantes opressões exercidas ao povo negro. Tais opressões transpassam o ambiente social, e se inserem no ambiente educacional e profissional, no qual a falta de representatividade negra contribui para que debates raciais sejam silenciados, impossibilitando assim o rompimento de um ciclo de inferioridade social (FANON, 2008).

2.2. A Mulher Negra e o Mercado de Trabalho Brasileiro

A inserção feminina no mercado de trabalho intercorre de forma gradual, os “resquícios de masculinidade” que envolvem as relações sociais, educacionais e trabalhistas, dificultam sua mobilidade profissional. Segundo Probst (2014), as mulheres brasileiras ocupam 41% da força de trabalho, porém apenas 24% atuam em cargos gerenciais. Além disso, ao analisar as políticas salariais do mercado de trabalho, nota-se uma divergência salarial de 71% entre salários femininos e masculinos. O sexismo diante as relações de trabalho figura-se em uma “gaiola de ferro”, que provém obstáculos objetivos ou mesmo “invisíveis”, a fim de limitar o campo de ação feminina no mundo do trabalho.

Além da questão de gênero aqui colocada, nota-se a existência de fatores condicionantes como o aspecto racial contribui para que estas mulheres permaneçam imóveis socialmente. Nesse contexto, o segregacionismo racial designa a inferioridade social da população negra, em especial as mulheres negras atuam como fator de divisão na luta das mulheres pela obtenção de direitos instituídos às mulheres brancas. A junção entre questões raciais e aspectos sexistas envoltos da figura da mulher negra produzem historicamente desigualdades sociais entre indivíduos na sociedade. (PROBST, 2014).

A utilização da força de trabalho de mulheres negras transcende de períodos escravistas. Caracterizadas como unidades produtivas, escravos e escravas desempenhavam trabalhos manuais, braçais e afazeres domésticos. De acordo com Davis (2016), a colonização involuntária que regiam as relações escravocratas, evidenciam uma estrutura opressora na qual as relações de trabalho ocorrem em função da conveniência. Nessas circunstâncias a mulher negra tem sua feminilidade

desprezada, e em quanto fosse lucrativo para o seu senhor explora-la como homem, seu gênero era desprezado. Para os industriais a contratação de escravas era mais lucrativa que a contratação de homens, visto que “o seu custo de exploração e manutenção era menor do que de homens escravos ou livres, no auge de sua força” (DAVIS,2016. p.29).

Após o período abolicionista, as conjunturas sociais passaram por alterações. O processo de industrialização fomentou um surgimento de uma ideologia de feminilidade, na qual as mulheres brancas passaram a cultivar seus lares e a sua família. Nesse contexto, a maternidade passou a ser configurada como único vetor de valorização social permitido às mulheres, essa realidade se perpetuou até meados do século XX, onde a função de mãe assegurava à mulher um lugar de prestígio perante a sociedade (BORSA; FEIL, 2008).

No entanto Davis (2016) pontua que, a repressão envolta a instituição matrimonial, e nas relações de trabalho era semelhante a uma escravidão. E assim começaram a se estruturar os primeiros movimentos feministas. Porém, embora o movimento feminista lutasse pelo direito das mulheres, tais requisições faziam referência a um grupo seletivo de mulheres brancas casadas, instruídas academicamente, de classe média e alta que não desejavam ser apenas donas de casa. Desprezando, portanto, os anseios das mulheres negras (HOOKS,2015). Hooks (2015) pontua ainda que, em função do contexto em que as revoluções feministas se inseriam, as mulheres negras eram responsáveis por assumir os postos de trabalho que as mulheres brancas refutavam.

O processo de industrialização, é demarcado pela imersão de negros em postos de trabalhos marginais. Abandonados à própria sorte, sem qualificação profissional, ou acesso a meios educacionais, as políticas segregacionistas da época, e a importação da força de trabalho estrangeira foram responsáveis por colocar os escravos recém libertos em uma condição de extrema vulnerabilidade, onde os homens negros passaram a laborar em campos agrícolas, enquanto as mulheres negras emergiram no trabalho doméstico (VIEIRA,2017).

Atualmente a marginalização laboral da mulher negra é evidente, visto que segundo estudos realizados pelo IPEA- Instituto de Pesquisa Econômica (2019), no ano de 2018, 14,6% das mulheres brasileiras ocupadas estavam inseridas no trabalho doméstico, totalizando 5,7 milhões de mulheres. Dentre estas, 1,8 milhões de mulheres são brancas, enquanto 3,9 milhões dessas mulheres são negras, correspondendo a 63% da força de trabalho doméstica.

No âmbito educacional estas desigualdades também são evidentes. Segundo pesquisa realizada pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) no ano de 2018, apenas 10,4 % das mulheres negras ingressam no ensino superior. Ainda que as cotas raciais visem atenuar a incumbência histórica existente com o povo negro, a estrutura educacional é elitizada, impossibilitando que mulheres negras adentrem no ambiente acadêmico.

Ainda que um pequeno número de mulheres negras adentre a espaços destinados a elite, sua competência é constantemente contestada. O racismo e o sexismo envolta as relações sociais a torna o elo mais frágil, e por conseguinte um pequeno erro é o suficiente para dissipar a sua carreira, impedindo posteriormente o alcance de seus semelhantes a esses espaços” (FANON,2008).

A estagnação dessas mulheres em ocupações marginais, e a carência de representatividade em espaços intelectuais, é justificado pelo que Sansone (1996) chama de áreas duras e moles. As áreas duras configuram espaços no qual os negros sofrem maior discriminação, como o mercado de trabalho, o ambiente

matrimonial e relacionamentos afetivos, e as relações policiais. As áreas moles são os espaços onde há uma maior presença negra, e para tanto não se expressam competição por status ou poder.

Nesse sentido as áreas duras se tornam impenetráveis, e por consequência elas contribuem para a estagnação dessas mulheres a base de uma pirâmide opressiva na qual, os homens brancos ocupam o topo, sequencialmente estão as mulheres brancas, abaixo delas encontram-se os homens negros, e por fim encontram-se as mulheres negras que formam a base dessa relação social (CARNEIRO,2003).

A opressão que impossibilitam o acesso a áreas duras destacadas por Sansone (1996), e falta de representação negra feminina, tem corroborado com o silenciamento de suas vozes em espaços elitizados. Percebe-se ainda que, embora uma pequena parcela dessas mulheres adentre a esses espaços, suas capacidades são constantemente contestadas, e a possibilidade de errar é nula. Fazendo-se compreender que progresso de mulheres negras, não é benéfico para as estruturas patriarcais (FANON,2008).

2. METODOLOGIA

A pesquisa de campo será desenvolvida sob os critérios metodológicos de pesquisa conclusiva descritiva do tipo quantitativa. A pesquisa proposta neste projeto será a conclusiva descritiva, que se propõe a expor as características de determinado fenômeno, bem como avaliar as relações entre as variáveis pesquisadas (VERGARA, 2004). Devido à sua complexidade e flexibilidade, a pesquisa qualitativa não possibilita a definição de regras precisas, aplicáveis a todos os casos (GIL, 1991).

A coleta de dados será desenvolvida com base documental. Esta etapa documental, do tipo *desk research* será composta da análise dos dados relativos à produção acadêmica da área de Administração relativa ao tema da mulher negra no mercado de trabalho, com vistas a se determinar um panorama desta ação, considerando-se os parâmetros de abordagem teórico-epistemológica dos estudos, o corpus de análise escolhido, as problemáticas levantadas pelos pesquisadores e, quando possível, as possibilidades de mudança apontadas pelos mesmos. A análise de tais dados trará à luz das abordagens de feminismo negro, em especial à produção existente na América Latina, uma perspectiva de como o tema da mulher negra no mercado de trabalho tem sido discursivamente construído pela academia de Administração.

A pesquisa será desenvolvida a partir de uma análise sistemática da literatura, cuja etapa bibliométrica será desenvolvida pela metodologia de Science maps, em especial com o uso da ferramenta SCIMAT. Serão analisados quatro principais eventos da área da Administração: o Cbeo: Congresso Brasileiro de Estudos Organizacionais, o EnAnpad: Associação Nacional de Pesquisa e Pós Graduação em Administração, o EnEO: Encontro Nacional de Estudos Organizacionais, e o SemeAd: Seminários de Administração.

Os diagramas gerados pela ferramenta serão detalhadamente analisados qualitativamente, buscando-se cotejar a base teórica do feminismo negro nas publicações do campo da Administração sobre a mulher negra trabalhadora.

3. RESULTADOS E DISCUSSÕES: uma análise preliminar

Em função a metodologia adotada, buscou-se analisar as publicações referentes a mulher negra no mercado de trabalho em quatro eventos da área da Administração, o Cbeo: Congresso Brasileiro de Estudos Organizacionais , o EnAnpad : Associação Nacional de Pesquisa e Pós Graduação em Administração , o EnEO: Encontro Nacional de Estudos Organizacionais, e o SemeAd : Seminários de Administração. Foram analisados artigos publicados no período de 2012 a 2019, e os dados obtidos são descritos na tabela a seguir:

Tabela 01. Estudo Bibliométrico 2012-2019

Eventos	Trabalhos Publicados Áreas EOR e GP	Trabalhos Publicados na Temática Mulher Negra Trabalhadora	%
CBE0	1075	5	2%
ENANPAD	779	5	2%
ENEO	583	1	6%
SEMEAD	437	2	2%

FONTE: Elaborado pelas Autoras (2020).

Dentre os anos de 2012 a 2019, foram apresentados durante os eventos do Cbeo 1075 trabalhos, no entanto, apenas 05 trabalhos faziam referência a mulher negra trabalhadora. Sequencialmente, nos eventos do EnAnpad foram apresentados 779 trabalhos, dos quais 05 trabalhos abordam a temática, totalizando 1,56% dos trabalhos apresentados.

Nesse mesmo período, nas edições dos eventos do EnEO foram apresentados 583 trabalhos, porém apenas 01 deles abordavam a temática mulher negra trabalhadora. E por fim, o SemeAD contou com a apresentação de 437 trabalhos, e apenas 02 deles tinham seu enfoque voltado para o tema mulher negra trabalhadora.

Todos os trabalhos foram encontrados na área temática estudos organizacionais. Embora tenha-se feito um refinamento nas publicações de outras áreas temáticas, como por exemplo a área de gestão de pessoas, não foram encontradas trabalhos relativos ao tema.

Através de uma análise preliminar dos dados foi possível compreender que o tema mulher negra trabalhadora não tem sido frequentemente abordada pela academia de administração. Tendo em vista que os aspectos metodológicos analisaram 07 anos de publicações, os dados obtidos são estarrecedores.

Percebe-se, portanto, que, ainda que a mulher negra se encontre a margem de uma estrutura de opressão social, ainda que detenham os piores postos de trabalho, e as piores condições educacionais, suas discussões não são vistas como relevantes.

Tabela 02. Trabalhos sobre Raça (diversas abordagens) nos Eventos Analisados

Eventos	Ano/Edições dos Eventos							Total Geral
	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	
CBE0	-	3%	12%	6%	-	9%	5%	35%
ENANPAD	2%	3%	9%	3%	6%	6%	3%	32%
ENEO	-	2%		6%	-	-	5%	12%
SEMEAD	-		2%	3%	8%	5%	5%	21%
Total Geral	2%	8%	23%	18%	14%	20%	17%	100%

FONTE: Elaborado pelas Autoras (2020).

A tabela 02 acima descreve a participação das temáticas sobre raça dentre os artigos publicados nos eventos analisados no período especificado. Para análise destes dados, consideramos todas as publicações que tratavam da questão racial, independente de abordagem, filiação teórico-epistemológica, paradigmas ou mesmo enfoque. Todos os artigos publicados nas divisões científicas “Estudos Organizacionais” (EOR) e “Gestão de Pessoas” (GP) que tratam da temática racial, seja como foco temático, seja como objeto de análise, foram considerados para esse levantamento.

O que podemos extrair dos dados é que, mesmo considerando-se a ampliação de escopo, a temática racial ainda participa à margem das discussões empreendidas pela academia brasileira de Administração. Há um aumento na participação de artigos dessa temática, percebendo-se que em 2013 somente 1 evento (ENANPAD) teve artigo publicado e esse número aumentou para todos os eventos terem artigos publicados sobre a temática em 2019. Esse aumento de fóruns denota uma ampliação na abrangência das discussões sobre raça, que acabam por estarem presentes nos principais eventos científicos de Administração.

É caro ressaltar, no entanto, que tal participação, apesar do aumento de sua abrangência, não apresenta impactante aumento no volume de artigos que tratam a temática, por evento. O que os dados revelam é ainda a baixa participação das discussões sobre temática racial nos estudos sobre organizações e gestão de pessoas.

Tabela 03. Participação das Temáticas Raciais nos Eventos Analisados

Eventos	Enfoques Estudos Raciais				Total Geral
	Homem + Raça +Trabalhador	Mulher + Raça	Mulher + Raça + Trabalhadora	Raça + Trabalho	
CBE0	-	-	11%	24%	35%
ENANPAD	6%	2%	9%	15%	32%
ENEO	-	2%	2%	9%	12%
SEMEAD	2%	-	3%	17%	21%
Total Geral	8%	3%	24%	65%	100%

FONTE: Elaborado pelas Autoras (2020).

Quando realizamos uma filtragem das publicações nos eventos, nas divisões acadêmicas de EOR e GP, considerando-se as temáticas raciais aglutinadas por enfoques, percebemos que a maior parte da discussão empreendida pela academia ainda trata a raça como um fenômeno genérico, sem gênero e sem classe.

Para emprendermos tal análise, criamos os enfoques que julgamos necessários para a discussão racial, por revelarem estratégias de interseccionalidade das opressões vividas pelas pessoas pretas. Abaixo seguem os descritos dos enfoques criados:

1. Homem+Raça+Trabalhador: estudos que tratam especificamente de pesquisas sobre as relações de trabalhos do homem negro;
2. Mulher+ Raça: estudos que tratam de diversas questões sobre o ser mulher preta no Brasil, à exceção das referentes ao mundo do trabalho, tratadas em enfoque separado, dado ser o foco desta pesquisa;
3. Mulher+Raça+Trabalhadora: estudos que tratam especificamente da temática discutida em nossa pesquisa sobre a realidade, dilemas e opressões múltiplas vivenciados pelas mulheres negras em seus ambientes de trabalho e seus modos de produção no sistema capitalista;
4. Raça+Trabalho: enfoque dos estudos que discutem as relações entre raça e trabalho, mas sem especificar gênero, classe ou outra camada opressiva interseccional.

Analisando-se os enfoques acima descritos e os dados da tabela 3, percebemos que a abordagem indiferenciada das pesquisas acadêmicas da Administração sobre raça tratam de maneira lateral a problemática social em questão, estabelecendo-se análises genéricas, amplas e totalizadoras de realidades que, na verdade, são múltiplas e marcadas pelas interpostas camadas de subalternização.

Sem serem esses os objetivos dos artigos, a opção de seus autores por planificar as interseções entre gênero, raça e trabalho acabam por naturalizar inúmeras lutas empreendidas socialmente pelo reconhecimento das especificidades das situações sociais das pessoas pretas na sociedade brasileira. Assim, há ao final, uma reafirmação da obstrução das lutas raciais em nosso país, retratados nos estudos empreendidos pela academia brasileira de Administração, avolumando-se o esvaziamento crítico e político necessários em nosso país.

Ao associarmos os resultados das tabelas 02 e 03 a situação torna-se ainda mais grave, pois já são poucos os estudos sobre raça publicados nos eventos científicos de Administração no país. No período de 2013 a 2019, os maiores percentuais alcançados foram 9% em 2015 no Enanpad e 9% em 2019 no CBEO. Nesse pequeno percentual, temos que o principal enfoque dos artigos é o “raça+trabalho”, que, apesar de trazer à tona a discussão de raça, trata-a ainda de forma genérica, não a estratificando por gênero ou classe.

O que podemos concluir é que a hipótese presente na introdução deste artigo de que a combinação “mulher + negra + trabalhadora” é a de maior opressão na escala social, havendo-se todo um conjunto de institucionalidades que reforçam essa subalternização se comprova. Dentre os estudos desenvolvidos pela academia brasileira de Administração pouco se fala de raça, menos ainda da mulher negra trabalhadora.

Tabela 04. Publicações Sobre a Temática da Mulher Negra Trabalhadora

Eventos	Ano/Edições dos Eventos						Total Geral
	2014	2015	2016	2017	2018	2019	
CBE0	-	13%	7%	-	20%	7%	47%
ENANPAD	13%	-	7%	7%	-	7%	33%
ENE0	-	-	7%	-	-	-	7%
SEMEAD	-	-	-	7%	7%	-	13%
Total Geral	13%	13%	20%	13%	27%	13%	100%

FONTE: Elaborado pelas Autoras (2020).

Analisando-se, especificamente os estudos sobre a temática da mulher negra trabalhadora, o evento que mais produziu artigos foi o CBE0, com um total de 47%, seguido pelo Enanpad, com 33% do total. O EnEO consta com publicação sobre a temática somente no ano de 2016 e o SEMEAD teve artigo sobre a temática nos anos de 2017 e 2018, mas com poucos trabalhos nos respectivos anos.

Há, portanto, uma concentração de pesquisas no CBE0, que somente nos anos de 2014 e 2017 não teve artigos publicados no tema, tendo atingido seu ápice no ano de 2018. O EnANPAD só não teve publicações sobre a temática nos anos 2015 e 2018, tendo tido o maior volume de publicações no ano de 2014.

Tabela 05. Publicações sobre Mulher Negra Trabalhadora nos Eixos Temáticos/Grupos de Trabalho dos Eventos Analisados

Eventos/GT ou Temas	Ano/Edições dos Eventos						Total Geral
	2014	2015	2016	2017	2018	2019	
CBE0		13%	7%		20%	7%	47%
GT01 Interseccionalidades nos Estudos Organizacionais: Desigualdade, Raça, Gênero, Sexualidade.	-		-	-	13%	7%	20%
GT02 A Produção Simbólica da Organização: Memória, História e Cotidiano.	-	7%	-	-	-	-	7%
GT04 Colorindo a Terra do "Management do Homem Branco" Relações Raciais e Estudos Organizacionais.	-	7%	-	-	-	-	7%
GT04 Sobre Desigualdades e Interseccionalidades: Discutindo Raça, Gênero, Sexualidade e Classe Social nos Estudos Organizacionais.	-	-	7%	-	-	-	7%
GT10 Dinâmicas Atuais nas Relações de Trabalho: Flexibilização, Precarização e Informalização.	-	-	-	-	7%	-	7%
ENANPAD	13%	-	7%	7%		7%	33%
Tema 05 - Estudos Críticos e Práticas Transformadoras em Organizações	-	-	7%	-	-	-	7%
Tema 06 - Gênero e Diversidade	14%	-	-	-	-	-	14%
Tema 06 - Gênero e Diversidade Raças-Etnias, Sexualidades, Diferenças e Diversidade nos Estudos Organizacionais.	-	-	-	7%	-	-	7%

Tema 10 - Diferenças e Desigualdades: Articulando Raça-Etnia, Gênero, Sexualidade e Classe no Mundo do Trabalho.	-	-	-	-	-	7%	7%
ENEO	-	-	7%	-	-	-	7%
Tema 06 - Gênero e Diversidade	-	-	7%	--	-	-	7%
SEMEAD				7%	7%	-	13%
Gênero, Diversidade e Inclusão nas Organizações.	-	-	-	7%	7%	-	13%
Total Geral	13%	13%	20%	13%	27%	13%	100%

FONTE: Elaborado pelas Autoras (2020).

Ao realizarmos a segmentação dos trabalhos publicados sobre a temática da mulher negra trabalhadora pelos grupos de trabalho ou temas disponibilizados pelos eventos nos anos analisados, percebemos que o principal lócus de discussão é o “GT01 Interseccionalidades nos Estudos Organizacionais: Desigualdade, Raça, Gênero, Sexualidade”, do CBEO, com um total de 20% de toda a publicação. No EnANPAD, o principal lócus de discussão sobre a temática é o “Tema 06 - Gênero e Diversidade”, no ano de 2014. Os demais recortes por grupos de trabalho ou temáticas revelam a pulverização dos estudos sobre as questões relativas à mulher negra trabalhadora. Há diversos temas e grupos de pesquisa com pouca publicação ao longo dos anos, nos eventos analisados. Isso nos leva a concluir que não há uma concentração de estudos sobre o tema nos eventos e que tal temática encontra-se dispersa nas mesas de discussão, enfoques perspectivas.

Ao final da análise, o que podemos concluir é a sistemática desvalorização da temática mulher negra trabalhadora pela academia de Administração brasileira, apesar de ser tão grave a situação social, econômica e política em nosso país. Com todo o impacto que os estudos de Administração, seja na área de EOR ou de GP, têm para o nosso país, os esforços encontrados de se levar essa discussão para o âmbito organizacional e buscarem-se alternativas para a de-subalternização desses sujeitos mulheres negras trabalhadoras são escasso, pulverizados, superficiais e planificadores. Apesar de a população preta ser a maioria em nosso país e, as mulheres serem o maior gênero na população brasileira, pouco a academia de Administração tem produzido para a diminuição da lógica da opressão.

Enquanto as organizações e seus pesquisadores insistirem em ignorar a temática racial, em especial a das mulheres negras trabalhadoras, teremos uma situação de crise que não é somente social e econômica, mas é uma crise moral e ética, que fere na base, os direitos humanos ao impor sobre essas pessoas a condições de sub-humanos, ou melhor, de humanos necessários à continuidade do sistema capitalista, que só se reproduz e “avança” porque explora todas as condições de bem-estar de pessoas que são definidas como aquelas que podem viver mal e serem mal tratadas para que se sustente a condição da boa vida de uma classe hegemônica. No Brasil, essa classe tem cor e ela é branca. Ela tem gênero e é o masculino e ela tem classe social é a classe dos ricos.

A marginalidade dos estudos sobre as mulheres negras trabalhadoras pela academia brasileira de Administração é mais que um desinteresse científico, é uma expressão do racismo estrutural existente no Brasil. Não se estuda, não porque não é um fenômeno interessante e provocador aos olhos da ciência e não se estuda não é porque o fenômeno não é socialmente importante. Não se estuda porque é preciso

que todo o conjunto ideológico, cultural, institucional e, burocrático legitime a subalternização das mulheres negras trabalhadoras. Ao fim e ao cabo, parece que a tese de Althusser sobre os aparelhos ideológicos do Estado enquanto reprodutores da opressão do sistema capitalista encontrou novas roupagens na academia brasileira de Administração.

5. CONCLUSÕES

A desvalorização da figura feminina transcorre desde a antiguidade. Concepções sexistas em torno de sua propensão a maternidade, sua fragilidade e incapacidade laboral, estruturavam barreiras que impediam a sua inserção no mercado de trabalho. A desvalorização feminina é reforçada em função de parâmetros raciais que segundo Probst (2014), imobilizam as mulheres negras em lugares desvantajosos e atuam como um fator de divisão na luta das mulheres pela obtenção de direitos instituídos às mulheres brancas.

Observa-se que, a segregação em torno a mulher negra não se restringe a ambientes organizacionais. Embora os movimentos feministas tenham se estruturado em contrariedade ao sexismo envolto as conjunturas sociais, segundo Hooks (2015), este movimento não tem se equivalido as necessidades das mulheres negras.

Mulheres estas que se encontram a margem de uma estrutura opressora, na qual sua existência é vista como irrelevante. Angariando postos de trabalho marginais, extenuantes e desgastantes, sua imobilidade é justificada pela existência de áreas duras, que sob uma ótica racista as impede de progredir no âmbito social, emocional e educacional (SANSONE,1966).

Tendo em vista tal realidade, buscou-se com este estudo compreender como o tema da mulher negra tem sido debatido pela academia de Administração. Após a análise dos dados, foi possível perceber que a academia tem se distanciado dos efeitos que as relações raciais tem nas relações de trabalho (TEIXEIRA, OLIVEIRA E CARRIERI,2020). E para tal, tem se mantido inerte as discussões sobre a temática mulher negra trabalhadora.

A insuficiência de dados, em vista ao baixo volume de publicações foi a principal limitação em torno a realização deste estudo. E, portanto, ela evidencia que embora se discuta academicamente sobre a inserção da mulher no mercado de trabalho, a mulher negra é negligenciada. Entende-se, portanto, que nesse contexto, a academia desempenha o seu papel de área dura, como proposto por Sansone (1996), e se torna conivente as opressões sofridas por essas mulheres,

Cientes das complexidades e limitações acadêmicas em torno dos debates raciais, compreende-se que este estudo é uma importante ferramenta de fomento a pesquisas futuras. Visto que ele evidencia uma estrutura de opressão no qual a mulher negra é a parte mais afetada. Silenciar, é o mesmo que contribuir para a progressão dessas opressões, e para que seus efeitos sejam mitigados é preciso dar voz para que essas mulheres evidenciem a sua realidade.

REFERÊNCIA

- BORSA, J.C; FEIL, C. F. **O papel da mulher no contexto familiar**. Disponível em: <www.psicologia.com.pt> acesso em :07 de setembro de 2020.
- CARNEIRO, S. **Mulheres em movimento**. Estudos avançados. 17, n. 49, p. 117-133, 2003.
- CONCEIÇÃO, E. B. **A negação da raça nos estudos organizacionais**. In: XXXIII Encontro da Anpad, São Paulo, 2009. Anais... SP: ANPAD, 2009.
- DAVIS, A. **Mulheres, raça e classe**. Boitempo Editorial, 2016.
- FANON, F. **Pele negra, máscaras brancas**. EDUFBA. Salvador. 2008.
- FIGUEIREDO, Â., & GROSFOGUEL, R. **Por que não Guerreiro Ramos? Novos desafios a serem enfrentados pelas universidades públicas brasileiras**. *Ciência e Cultura*, São Paulo, v.59.n.2.p.36-41.2007.
- GIL, A. C. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 3. ed. São Paulo: Atlas, 1991.
- HOOKS, B. **Mulheres negras: moldando a teoria feminista**. Revista Brasileira de Ciência Política, n. 16, p. 193-210, 2015.
- IBGE. **Estatísticas de gênero e indicadores sociais de mulheres no Brasil**. Estudos e Pesquisas • Informação Demográfica e Socioeconômica • n.38.
- FONTOURA, N; LIRA, F; REZENDE, M; PINHEIRO, L. **Os desafios do passado no trabalho doméstico do século XXI: Reflexões para o caso brasileiro a partir dos dados da PNAD CONTÍNUA**. IPEA- Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada. 2019.
- LACERDA, J. B. **O Congresso universal das raças reunido em Londres**. Rio de Janeiro: Papelaria Macedo.1912.
- PROBST, E. R. **A evolução da mulher no mercado de trabalho**. Instituto Catarinense de Pós- Graduação. Disponível em :<www.icpg.com.br> acesso em 08 de setembro de 2020.
- RODRIGUES.N. **Os africanos no Brasil**. São Paulo: Editora Nacional.1935
- ROSA, A. R. **Relações Raciais e Estudos Organizacionais no Brasil**. Revista de Administração Contemporânea, v. 18, n. 3, p. 240-260, 2014.
- SANSONE, L. Nem somente preto ou negro: o sistema de classificação racial no Brasil que muda. **Afro-Ásia**, v.18, n.2, p.165-187, 1996.
- SKIDMORE, T. E. **Preto no branco : raça e nacionalidade no pensamento brasileiro**. São Paulo: Paz e Terra.1989.
- TEIXEIRA, J. C.; OLIVEIRA, J. S.; CARRIERI, A. P. **Por que falar sobre raça nos Estudos Organizacionais no Brasil? Da discussão biológica à dimensão política**. Perspectivas Contemporâneas, v. 15, n. 1, p. 46-70, 2020.
- THEODORO, M. A formação do mercado de trabalho e a questão racial no Brasil. **As políticas públicas e a desigualdade racial no Brasil: 120 anos após a abolição**. Brasília: Ipea, 2008.
- VERGARA, S. C. **Projetos e relatórios de pesquisa em Administração**. São Paulo: Atlas, 2004.
- VIEIRA. B. **Mulheres negras no mercado de trabalho brasileiro: Um balanço das políticas públicas**. In: Seminário Internacional Fazendo Gênero 11 & 13th Women's Worlds Congress, Florianópolis, 2017. Anais Eletrônicos.